

Lars Bergström, informatör, Lidingö stad
Kerstin Sjösvärd, projektledare, Lidingö stad
Bengt Larsson, utvecklingschef,
Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum

ArbetSam

Arbetsplatslärande



Lära på jobbet

Om konsten att utveckla språk och kompetens inom äldreomsorgen

PROJEKT ARBETSAM I KORTHET

MÅLEN FÖR PROJEKTET:

- bygga upp lärande arbetsplatser
- skapa förutsättningar för språkutveckling
- stärka yrkeskompetensen

ÄGARE OCH SAMVERKANSPARTNER:

ArbetSam ägs av Lidingö stad och drivs i samverkan med Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum. Projektet finansieras av Europeiska Socialfonden.

MEDVERKANDE:

Stockholms stad, Solna stad och Sundbybergs stad
Botkyrka, Tyresö och Järfälla kommuner

Företagen Temabo, Legevisitten, Inblasa, Silverhemmen och Förenade Care

ÖVRIGA SAMVERKANSPARTER:

Kommunal, Stockholms universitet Södertörns högskola, Länsstyrelsen i Stockholms län, Nationellt centrum för svenska som andraspråk, Norrtälje kommunala vuxenutbildning, Med Learn och Lergården Liknande projekt och verksamheter i andra länder: ÖKUS i Tyskland, Cornwall Works 50+ och Skills for Care i Storbritannien. Projekt i Sverige: Inclusive Europe, Networking Europe, Carpe och Äldreliv.

ARBETSAM I SIFFROR

ArbetSams budget är 35,7 miljoner kronor
650 anställda får utbildning på sin arbetsplats
75 olika arbetsplatser deltar i projektet
3 000 anställda deltar mer eller mindre i uppbyggnaden av lärande arbetsplatser.
100 språkbud och 80 reflektionsledare utbildas för att stötta kollegor och utveckla verksamheten.

MER INFO OCH KONTAKT

Hemsida: www.lidingo.se/arbetsam
(Här finns bland annat en film om projektet)
Facebook: www.facebook.com/projektarbetsam
Kontaktperson: Kerstin Sjösvärd,
huvudprojektledare
Mejl: kerstin.sjosvard@lidingo.se
Telefon: 072-728 65 63

Bengt Larsson, projektledare och utvecklingschef vid Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum.
Telefon: 08-690 58 39
Mejl: bengt.larsson@aldrecentrum.se

FÖRORD

”Nu har jag blivit en i arbetsgruppen”

”Förut stod jag i ett hörn och iakttog. Nu har jag blivit en i arbetsgruppen”.

Det säger en av deltagarna i ArbetSam. ArbetSam är ett EU-projekt inom äldreomsorgen och omsorgen om personer med funktionsnedsättningar. Projektet ger anställda med låg utbildning möjlighet att utveckla sitt yrkeskunnande och förbättra sitt språk.

Mellan 2011 och 2013 har drygt 650 vårdbiträden, undersköterskor och anställda inom funktionshinderområdet i Stockholmsregionen stärkt sin ställning på arbetsmarknaden genom studier på vård- och omsorgsprogrammet. De har inte bara lärt sig i den lärarledda undervisningen på arbetsplatsen utan också i reflektionssamtal och med stöd av utbildade språkbud.

En av ArbetSams huvudtankar är att kunskaperna mognar och befästs när man utgår från arbetsvardagen och när man får möjlighet att reflektera över olika omsorgssituationer. En annan utgångspunkt är att andraspråkstalare och de som har svenska som modersmål måste hjälpas åt för att skapa en språkutvecklande och öppen arbetsmiljö.

Eftersom ArbetSam är ett pågående projekt finns i skrivande stund bara preliminära resultat och slutsatser. Utvärderarna på Consider Consultants har intervjuat deltagare i undervisning, lärare, språkbud, reflektionsledare, chefer, skolledare, förvaltningschefer och projektledning. De skriver i ett PM att många arbetsplatser har hittat givande former för samverkan med skolan. Intervjuer och enkäter visar också på en ökad förståelse för yrkets innehåll, stärkt självförtroende och större yrkes stolthet.

Det bekräftas också av en snabbenkät som vi skickade ut till alla chefer i samband med uppsatsen. Cirka två tredjedelar av cheferna tycker att kursdeltagarnas självförtroende och engagemang har ökat. Två av tre är nöjda eller mycket nöjda med samarbetet med lärarna. Två av tre tycker även att de har haft ganska stort eller mycket stort inflytande på innehållet i undervisningen. Cheferna uppskattar att i genomsnitt två av tre deltagare i ArbetSams undervisning kommer att fortsätta att studera. För att få mer exakta siffror och resultat måste vi dock invänta slutrapporten som kommer att presenteras på ArbetSams hemsida.

I uppsatsen kommer vi därför att fokusera på ArbetSams metoder för att bygga upp lärande och språkutvecklande arbetsplatser. Tre arbetsplatser får komma till tals. Var och en av dem beskriver olika sidor av en lärande arbetsplats. Tillsammans ger berättelserna en bra bild av vad som är möjligt att åstadkomma genom en medveten satsning på arbetsplatslärande och språkstöd.

Vi sätter också in ArbetSam och arbetsplatslärande i ett större sammanhang. Några av pusselbitarna vi tar upp för att göra hela bilden synlig är: vård- och omsorgsyrkets förändring, trender inom vuxenutbildningen och vad tidigare projekt med kompetens- och språkutveckling inom äldreomsorgen har lärt oss.

Därefter beskriver vi tio verktyg i ArbetSams verktygslåda innan det är dags att besöka Lidingö stad och Solbacka i Norrtälje. Sist men inte minst funderar vi på nästa steg för projektet: Hur ska vi kunna sprida ArbetSams metoder och resultat?

Men först hälsar vi på hos Serafens äldreboende.

UTBILDNING SOM GER RESULTAT

Serafens äldreboende på Kungsholmen i Stockholm är en av de arbetsplatser i ArbetSam som kommit längst i att bygga upp ett fungerande arbetsplatslärande. Men som vid alla större förändringar har vägen dit kantats av oklara roller, målkonflikter, krockande förväntningar och andra svårigheter.

Lena Slotte som är verksamhetschef på Serafen tror att framgången handlar om den uthålliga och målmedvetna satsningen på utbildningen, trots motigheterna i starten.

En annan viktig förklaring till den positiva utvecklingen är att chefer och lärare har hittat en konstruktiv dialog; I stället för att ta resurser från en stor verksamhet som är tyngd av krav, projekt och olika mål, har ArbetSam blivit en tillgång som stöder verksamhetsutvecklingen.

Serafen har cirka 200 fast anställda. Efter en längre tids misskötsel tog kommunen över driften från en privat vårdgivare år 2009. Vid övertagandet hade endast cirka 45 procent av de omsorgsanställda adekvat utbildning. Idag, fyra år senare, är siffran 75 procent – och det med i stort sett samma personalgrupp.

Under ungefär samma tid har Serafen gjort ett språng i den årliga brukarundersökningen. År 2010 var 64 procent av de boende på Serafen nöjda med boendet. Två år senare, 2012, var siffran 90 procent. Andelen som var nöjda med personalens bemötande ökade under samma period från 39 till 55 procent. Från en väldigt låg svarsfrekvens har Serafen nu bland den högsta svarsfrekvenserna i staden.

Alternativ till traditionell undervisning

Att analysera resultat från brukarundersökningar kan vara vanskligt. Många som jag har pratat med som har lång erfarenhet och djupa kunskaper inom äldreomsorgen säger att man måste ta resultat från brukarundersökningar med en rejäl nypa salt. Dels kan det vara svårt att få tillräckliga svar av personer som har olika grader av demens, dels är det svårt att urskilja vilka faktorer det är som egentligen har påverkan. Men det är svårt att inte slås av de stora förbättringarna i fallet Serafen. Och det är frestande att trots allt se ett samband mellan Serafens medvetna satsning på utbildning och arbetsplatslärande – först

i SpråkSam och sedan i ArbetSam – och de goda resultaten i 2012 års brukarundersökning.

– Vi har satsat på en grupp som normalt inte får så mycket utbildning eftersom de inte har tillräckliga språkkunskaper för att komma in på kommunala vuxenskolans vård- och omsorgsprogram. Vi ställde oss frågan vad de behöver för att kunna bidra till verksamhetens utveckling och kvalitén i omsorgen. Nu försöker vi tillsammans med lärarna hitta alternativ till traditionell undervisning så att de får möjlighet att tillägna sig viktiga kunskaper på sina egna villkor, säger Lena Slotte.

Tog tid att få bitar på plats

Men det var först under hösten 2012 som alla bitar började falla på plats. Vårdläraren David Nygren och andraspråkläraren Lena Jansson berättar om projektets start med otydliga mål och orealistiska förväntningar på att uppnå betydelse och kurspoäng.

De berättar också om deltagare som kände sig utpekade och tvingade att närvara, och om svårigheten att hitta tid och få feedback från cheferna.

Serafen har fått processtöd från en av ArbetSams projektledare och man har lyckats ”rensa luften”. Genom regelbundna träffar tillsammans med projektledaren har parterna fått ökad förståelse för varandras arbetsituation och roller. Lärarna har fått ökad respekt för verksamhetens storlek och de höga krav som ställs på verksamhetschefen och de tre biträdande enhetscheferna.

Cheferna å sin sida har upptäckt hur ArbetSam kan bidra till verksamhetsutvecklingen och hur viktig deras egen medverkan är. Cheferna har också insett vad de behöver förse lärarna med för att de ska kunna jobba med ett riktigt arbetsplatslärande där teori och vardagspraktik växelverkar.

Att Serafen och Kungsholmens äldreförvaltning vill satsa på att bygga upp arbetsplatslärandet råder inget tvivel om. De sista undervisningsmånaderna bekostas inte längre med EU-medel utan med egen budget.

Det finns flera exempel på hur samarbetet mellan lärarna och cheferna utvecklats. Ett viktigt



På två år har betyget för personalens bemötande höjts med över 15 procent på Serafens äldreboende. FOTO: LARS BERGSTRÖM

moment i utbildningen är dokumentation. Den blir allt viktigare i takt med att Serafen bygger upp ett arbetssätt för avvikelshantering.

Det är endast genom regelbunden och relevant dokumentation som ledningen kan skaffa sig en uppfattning om brister i verksamheten, som exempelvis onormalt många fallskador eller undernäring.

Feedback från chef

Deltagarna har fått feedback från sin chef på kvalitén i den egna dokumentationen. Lärarna går också igenom dokumentationen tillsammans med deltagarna:

– De får ge varandra tips på vad som kan förbättras. Sedan tar jag upp vanliga skrivfel som till exempel tempus och ordföljd. Vi pratar också om hur man kan använda synonymer, berättar Lena Jansson.

David Nygren menar att de olika infallsvinklarna på dokumentationen gör ett ämne som vanligtvis inte är särskilt upphetsande för vare sig deltagare eller lärare både intressant och roligt. Speciellt uppskattat är att chefen engagerar sig.

Deltagarna känner sig sedda.

– Vi gör lite tvärtom. Vanligtvis brukar det vara nyckelpersonerna på en arbetsplats som först får information. Här får deltagarna i ArbetSam först reda på temat för våra arbetsplatsträffar. Träffarna kan handla om jämställdhet, det nya avvikelssystemet eller alkohol och droger. Kursdeltagarna får ofta ett case som de kan jobba med i undervisningen, berättar Lena Slotte.

Det gör deltagarna väl förberedda inför arbetsplatsträffarna och andra typer av möten, som exempelvis teammöten, som är forumet där man diskuterar de boendes behov och arbetet kring de boende. På mötena kan deltagarna få redovisa vad de kommit fram till under sina träffar i ArbetSam och få feedback från kollegorna på avdelningen.

– Vi har fått gladare medarbetare genom ArbetSam. Nu vågar de skriva även om stavningen inte är helt perfekt. De vill berätta vad de lärt sig och bidra i diskussionerna. Och de vågar fråga om sådant som kan vara otydligt uttryckt. Som till exempel då jag i ett av mina nyhetsbrev skrev: "bättre sent än aldrig". Det dröjde inte



Fatima Harki och med vårdläraren David Nygren.

länge innan flera kom förbi och frågade vad jag menade.

Fatima Harki är en av de 35 deltagarna i ArbetSam. Hon bekräftar Lenas bild.

– Tidigare var jag inte modig. Nu törs jag säga ifrån när saker inte blir gjorda. Till exempel att avbeställa mat när någon avlider eller att beställa en timbal (mat preparerad med gelatin) till någon som har svårt att svälja. Jag vågar också driva saker, som att vi behöver köpa nya gardiner och dukar för att miljön ska bli trevligare.

Fatima har gjort ett projektarbete om HBT-personer inom omsorgen. Hon har gjort intervjuer och kommit fram till att det är en grupp som växer. Många av dem isolerar sig. De andra deltagarna har fördjupat sig i stroke, psykiska sjukdomar, diabetes och andra ämnen som är direkt kopplade till vården och omsorgen på Serafen. I förlängningen är tanken att de ska hålla i cirklar med sina kollegor på avdelningen. På så sätt sprids kunskaperna vidare.

Första steg mot reflektion

Undervisningspassen slutar med 15 minuters spegling. Speglingarna leds av Serafens reflektionsledare.

– Alla berättar vad som har gått bra och vad som har varit svårt, berättar Daniels Ramires, undersköterska och reflektionsledare.

Speglingen är ett första steg mot att införa reflekterande samtal på arbetsplatsen. Genom speglingen får deltagarna tidigt bekanta sig med formen för reflektionssamtalen.

Daniels är också en av Serafens 10 språkbud.

En timme i veckan kan deltagarna få hjälp med hemuppgifter och dokumentation. Språkbuden har en egen mejladress. Daniels berättar att språkbuden kommer att bli mer aktiva. Istället för att ta emot de som behöver hjälp i ett särskilt rum ska ombuden söka upp dem som behöver hjälp på avdelningarna.

– Det har verkligen skett stora förändringar. Nu vill alla hänga med. Ingen står utanför, säger Daniels.

Eller som en av deltagarna i ArbetSam uttryckte det: ”Förut stod jag i ett hörn. Nu är jag en i gruppen”.

Kommer då arbetsplatslärandet att fortsätta på Serafen när ArbetSam tar slut?

Avvikelsesystem tar över

Lena Slotte tänker att arbetet med det nya avvikelsesystemet ska kunna ta över och fungera som motor i arbetsplatslärandet. ArbetSam har höjt kvalitén på dokumentationen. Medarbetarna har klivit framåt och vill delta. Nu ska kvalitetsarbetet drivas vidare med hjälp av regelbundna uppföljningar och diskussioner om åtgärder. Men framöver får Serafen lita mer till sina egna resurser för utbildning och utveckling. Det blir en stor utmaning.

”Vi har fått gladare medarbetare genom ArbetSam. Nu vågar de skriva även om stavnigen inte är helt perfekt. De vill berätta vad de lärt sig och bidra i diskussionerna. Och de vågar fråga om sådant som kan vara otydligt.”

VÅRD- OCH OMSORGSYRKETS PROFESSIONALISERING

Under de senaste årtiondena har det skett en rad förändringar i samhället som har haft stor betydelse för äldreomsorgen. I Sverige liksom i övriga västvärlden ökar andelen äldre. Och i takt med stigande ålder ökar andelen mycket gamla med åldersrelaterade sjukdomar. Det är en följd av framgångsrik forskning, bättre mediciner, en utbyggd sjukvård samt bättre boende och kost.

Samtidigt som antalet äldre ökar vårdas allt fler i hemmet. Kvarboendeideologin går tillbaka till slutet av 1950-talet. Men det var först i mitten av 1980-talet som hemtjänsten på allvar började byggas ut. Jämfört med de första årtiondena möter hemtjänstpersonalen idag i mycket större omfattning äldre med demens, psykiska problem, undernäring och andra sjukdomstillstånd. Liknande situationer möter också personalen vid äldreomsorgens boenden.

Det är vårdbiträdet eller undersköterskan som möter omsorgstagaren i vardagen. Hon eller han måste kunna uppmärksamma sjukdomar och missförhållanden. För det krävs kunskaper, bland

annat i åldrandets sjukdomar och omvårdnad.

Under de senaste 25 åren har ett systemskifte ägt rum inom äldreomsorgen. Även om äldreomsorgen är skattefinansierad och de äldre får omsorg efter behovsprövning, så utförs en allt större del av omsorgen av privata utförare.

I ett system med upphandlingar och valfrihet för kunden blir det allt viktigare att kunna visa på kvalitet och måluppfyllelse – både för de kommunala och de privata vårdgivarna. Till detta kommer krav från myndigheter att verksamheten ska dokumenteras. Därför är det idag ett starkare fokus på att omsorgspersonalen ska kunna föra social dokumentation och skriva genomförandeplaner för sina kunder.

Det ställer helt andra krav på språk- och skrivfärdigheter än tidigare. Man måste förstå ordens nyanser för att kunna bedöma vad som är okej att skriva och vad som kan uppfattas som kränkande. Man måste ha ett begripligt språk för att kollegor ska kunna ta del av och förstå anteckningar och dokumentation.

FOTO: LARS BERGSTRÖM



Serafen erbjuder sina boenden flera olika aktiviteter.

En stor andel av Sveriges omsorgsarbetare är födda i ett annat land och har svenska som andraspråk. I Stockholmsregionen handlar det om över hälften av alla omsorgsarbetare. På de 24 arbetsplatser som deltog i ArbetSams föregångare, SpråkSam, hade de anställda över 50 olika modersmål. De bidrar till en stor rikedom av språk och kultur. För många andraspråkstalarare innebär dock de högre kraven på att behärska svenska i tal och skrift en stor utmaning, och på många håll finns en rädsla för att inte räcka till.

Under de senaste årtiondena har det också skett en förskjutning i samhällets värderingar. Från en betoning på effektivitet och storskaliga standardlösningar sätts nu individen allt mer i centrum. En bra omsorg utgår från omsorgstagarens behov, önsknings- och levnadshistoria. Då räcker det inte bara med sjukvårdskunnande och ett praktiskt handlag. Kunskap om individen, empati och samverkan med omsorgstagaren och anhöriga är lika viktiga delar i omsorgsarbetarens verktygslåda. Omsorgsarbetaren ska kunna stimulera och upprätthålla det friska hos omsorgstagaren – det vill säga att ha ett salutogent arbetssätt.

Omsorgsarbetet utvecklas allt mer till ett teamarbete. Undersköterskor, vårdbiträden, chef, sjuksköterskor, arbetsterapeut och sjukgymnast ska samverka med omsorgstagarens bästa för ögonen. Det är en utveckling som bland annat stöds av Socialstyrelsens riktlinjer för demensvård, där teamarbete särskilt lyfts fram. Att arbeta i team innebär ett ständigt utbyte av kunskaper, erfarenheter, observationer, förklaringar och instruktioner. Även kommunikationen med de anhöriga får större betydelse när omsorgstagaren sätts i centrum.

Stora utbildningsbehov

Omsorgsyrket har fortfarande låg status, trots att yrket kräver allt högre kompetens inom omsorg, omvårdnad, medicin och kommunikation – och trots ökade krav på analys- och problemlösningsförmåga. I en undersökning från Kommunal i april 2013 uppgav en av fem vårdbiträden och undersköterskor inom äldreomsorgen i Stockholmsregionen att de inom tre år avsåg att byta arbete.

De flesta prognosmakare skriver nog under på att omsorgsyrket måste bli mer attraktivt för att vi ska kunna trygga en framtida personalförsörjning. Men arbetsgivarna behöver också satsa på den befintliga personalen. Faktum är att många anställda inom omsorgen fortfarande upplever att de har små möjligheter att påverka och utvecklas i sitt arbete.

Glapp mellan kompetens och krav

Det finns ett stort glapp mellan omsorgsyrkets krav och den faktiska kompetensen. Socialstyrelsen rekommenderar idag minst 1 400 poäng på vård- och omsorgsprogrammet för att arbeta inom äldreomsorgen.

Hur förhåller det sig då med kompetensen hos omsorgspersonalen? Inför starten av projekt ArbetSams föregångare SpråkSam skickade Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum ut en enkät för att få en uppfattning av kompetensen inom äldreomsorgen i Stockholms län. I enkäten uppgav 45 procent av de svarande verksamhetscheferna och enhetscheferna att de har anställda som saknar adekvat kunskap för yrket.

Bristen på kompetens styrks även av Sveriges kommuner och landstings öppna jämförelser samt Socialstyrelsens äldreguide (Siffrorna är hämtade från ArbetSams projektansökan 2010):

- 45 procent av omvårdnadspersonalen i Stockholms stad har inte tillräcklig utbildning enligt SKL:s öppna jämförelser.
- 40 procent av omvårdnadspersonalen i länet har inte slutfört studier om minst 900 poäng i omvårdnadsprogrammets karaktärsämnen enligt Socialstyrelsens äldreguide.

En av länets kommuner redovisade i ett internt arbetsmaterial att 46 procent av de anställda saknar adekvat utbildning eller har en utbild-

”Arbetsgivarna inom omsorgen kommer att bli tvungna att ta ett allt större ansvar för att utbilda sin personal.”



På Skoga äldreboende i Solna läser en grupp som har siktet inställt på att bli undersköterskor. FOTO: LARS BERGSTRÖM

ning som är mindre än 550 poäng av det tidigare omvårdnadsprogrammet. Genomsnittet var 87 poäng!

Inför starten av SpråkSam gjordes en undersökning av utbildningsbakgrunden hos projektets cirka 300 kursdeltagare. Två av tio hade gått i skola mellan noll och sex år. Och nästan fyra av tio hade endast gått i skola mellan noll och nio år.

– Arbetsgivarna inom omsorgen kommer att blir tvungna att ta ett allt större ansvar för att utbilda sin personal. Dels på grund av att det har blivit svårare att rekrytera personal med rätt kompetens, dels på grund av att det finns stora brister i kompetensen hos den befintliga personalen.

Det säger Bengt Larsson, utvecklingschef vid Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum och en av ArbetSams sex projektledare.

Trender i samtiden

Det finns idag en ökad medvetenhet om de stora utmaningar som omsorgen står inför. Vård- och omsorgscollege är ett exempel på hur arbetsgivare, fack och utbildningsanordnare kan samarbeta för att göra vård- och omsorgsutbildningen mer arbetslivsanpassad och attraktiv för ungdomar som står inför att välja ett framtida yrke. I dag finns ett sextiotal certifierade skolor i 17 regioner runt om i Sverige.

Regeringen gör en storsatsning på kompetensutveckling genom Omvårdnadslyftet där vårdbiträden och undersköterskor har möjlighet att läsa vård- och omsorgsprogrammet kurser. Under 2013 och 2014 satsar regeringen 300 miljoner kronor per år på att höja kompetensen hos omsorgspersonal genom Omvårdnadslyftet.

Det finns också ett ökat intresse för livslångt lärande och arbetsplatslärande i samhället. Varje år försvinner eller ombildas cirka en halv miljon arbeten i Sverige. Många riskerar arbetslöshet och i värsta fall utslagning från arbetsmarknaden. Särskilt utsatta är de som saknar formell utbildning.

Arbetsplatslärande har visat sig vara ett fruktbart sätt att möta omstruktureringar i samhället. Kompetensutveckling på jobbet ger de anställda bättre förutsättningar för att få ett nytt arbete. Det gäller särskilt anställda som har kort utbildning.

Arbetsplatslärande har också visat sig vara en bra strategi för att utveckla verksamheter inom vård och omsorg. De arbetsplatser som lyckas göra lärandet till en naturlig del av arbetsvardagen utvecklar kompetensen hos sin personal och får bättre förutsättningar att utveckla kvalitén i tjänsterna.

Under perioden 2007–2013 har cirka 500 projekt med arbetsplatslärande fått stöd av Europeiska socialfonden för att främja kompetensutveckling och motverka utanförskap. Ett av de större av dem är ArbetSam med en budget på 35,7 miljoner under tre år.

ETT PÄRLBAND AV PROJEKT

Stockholmsregionen har de senaste 10 åren satsat på flera olika projekt inom omsorgen med målet utveckla kompetensen hos dem med lägst utbildning. Några av de större projekten är Kompetensfonden i Stockholms stad, Kompetensstegen, APU-projektet (Arbetet – platsen för utveckling), SpråkSam, Äldrelev och Kravmärkt yrkesroll.

Projekten har visat att det inte räcker med att skicka anställda på utbildning. Det ger per automatik inte bättre omsorg.

– Många kan inte tillgodogöra sig kunskaperna därför att deras språk inte håller en tillräcklig hög nivå och för att studietakten är för hög, säger Kerstin Sjösvärd, huvudprojektledare i ArbetSam med erfarenhet från många av de tidigare nämnda projekten.

Nästa svårighet uppstår då deltagarna kommer tillbaka till sin arbetsplats. Kunskaperna från utbildningen går inte att tillämpa i arbetsvardagen. Glappet mellan teori och praktik blir för stort.

– Det är inte heller givet att kollegor och chef visar intresse för vad kursdeltagaren har lärt sig. Därför är risken stor att de nyvunna kunskaperna varken kommer kursdeltagaren eller arbetsplatsen tillgodo, säger Kerstin Sjösvärd.

Europeiska socialfondens och SPeL (Strategisk påverkan & Lärande) gav i juni 2012 ut rapporten Pärlbandsprojekt. Rapporten beskriver hur projekt kan användas som en långsiktig strategi för att bygga upp kunskap och metoder. Den samlade kunskapen och den allt större verktygs-

lådan som delprojekten ger gör det möjligt att på ett effektivare sätt angripa ett eller flera problem inom ett verksamhetsområde.

”Pärlbandsprojekten har ett brett spektra av idéer och delprojekt som kan liknas vid pärlorna på ett radband”. Varje delprojekt ger nya insikter och problemformuleringar, menar författarna. Man hittar nya angreppssätt, samarbetsformerna utvecklas och metoderna förfinas.

APU-projektet (Arbetet – platsen för utveckling, 2007–2008) växte fram för att lärandet inom Kompetensstegen och Kompetensfonden inte skulle stanna av efter de stora utbildnings-satsningarna. Projektet undersökte vilka förutsättningar som krävs för att få igång ett kontinuerligt lärande på jobbet. Till hjälp i arbetet med att utveckla arbetsplatslärandet tog projektet fram en checklista med ett femtiotal indikatorer.

Rum för reflektion

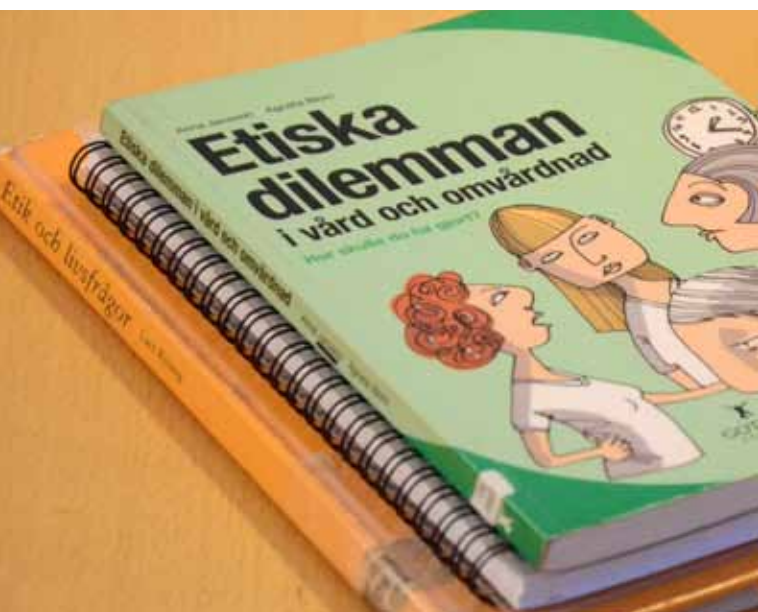
Förutom tydliga mål, ett starkt ledarskap och möjligheter till utbildning arbetade APU-projektet med att skapa rum för reflektion på arbetstid. Reflektionssamtalen leds av en utbildad reflektionsledare och kan till exempel handla om omvårdnadssituationer, dilemman i arbetet eller värderingar. Det ger de anställda möjlighet att dela med sig av kunskaper och erfarenheter, men också att kritiskt granska olika förhållnings-sätt. I samtalen kan personalen koppla vård- och omsorgsteori till sina egna upplevelser. Enskilda situationer kan sättas in i ett större sammanhang och deltagarna kan tillsammans hitta konstruktiva lösningar i typiska omsorgssituationer.

I SpråkSam (2009–2011) var det språket som stod i fokus. Inom projektet fick cirka 300 omsorgsanställda på ett trettiotal arbetsplatser i Stockholmsregionen grundläggande vård- och omsorgsutbildning med språkstöd.

Utbildningen planerades tillsammans med kommunernas beställarorganisation för vuxenutbildning och sfi, svenska för invandrare.

Syftet var att projektets resultat skulle finnas kvar i organisationerna efter projektets slut.

I SpråkSam arbetade vårdlärare och sfi-lärare i team tillsammans med verksamhetens chef och utbildade språkbud. Språkbudens uppgifter är bland annat att stötta kollegor med



hemuppgifter, dokumentation och kommunikation med omsorgstagare, anhöriga och kollegor. Ombuden ska också öka förståelsen för hur man lär sig ett andraspråk och motverka negativa attityder som försvårar språkinläringen.

I samband med SpråkSams halvtidsutvärdering beslutade Stockholms stads kommunfullmäktige att skjuta till ytterligare cirka 10 miljoner kronor för att projektets arbetsmetoder skulle spridas till fler arbetsplatser i staden. Det innebär att ytterligare ett trettiotal arbetsplatser med 1500 anställda kunde ta del av metoderna och att ytterligare 300 anställda fick undervisning på arbetsplatsen.

Till grund för SpråkSams upplägg låg – liksom för APU-projektet – insikten om att hela arbetsplatsen måste involveras i lärandet. En av huvudtankarna i SpråkSam var att ansvaret för språkutvecklingen ligger både hos den som behärskar språket och hos andraspråksinläraren.

I projekt ArbetSam tar vi ännu ett steg för att utveckla ett långsiktigt arbetsplatslärande. Från APU arbetar vi vidare med de reflekterande samtalen och framgångsfaktorerna för ett långsiktigt arbetsplatslärande.

Från SpråkSam har vi tagit med oss språkombuden. I SpråkSam användes Europarådets språkskala för självskattning och bedömning av språkfärdigheter. I ArbetSam har lärarna tillsammans med språkkonsulten Ingrid Skeppstedt och projektledarna Maj Berg och Marie Hertin anpassat skalan till arbete inom äldreomsorgen för att den ska bli mer konkret och användbar.

ArbetSam har också vidareutvecklat det goda samarbetet mellan chef, lärare och språkombud som växte fram under SpråkSam. I den preliminära slututvärderingen av ArbetSam svarar cheferna att de har haft större möjlighet att påverka utbildningen än vid tidigare utbildningar och projekt. Det är något som cheferna ser som en stor förtjänst med projektet.

ArbetSams målgrupp och uppdrag

ArbetSams huvudmålgrupp är cirka 650 vårdbiträden och undersköterskor som har så stora kompetens- och språkbrister att de inte klarar av alla arbetsuppgifter. De flesta av dem har inga eller få poäng på vård- och omsorgsprogrammet.

Många av dem har inte tillräckliga språkkunskaper för att komma in på de ordinarie utbildningarna och skulle inte klara av studietakten. Trots det har deltagarna i ArbetSam fått betyg i cirka två och en halv kurs i genomsnitt, enligt preliminära siffror. Betygen gäller både vård och språk.

Deltagarna läser valda kurser på vård- och omsorgsprogrammet. Undervisningens innehåll och upplägg har en stark koppling till arbetsplatsens behov. Målet är att uppnå en positiv verksamhetsutveckling och utveckla kvalitén i omsorgstjänsterna.

Men projekt ArbetSam nöjer sig inte med att utbilda anställda. Projektets ambition är också att bygga upp ett långsiktigt arbetsplatslärande.

– Det vi har lärt oss av alla tidigare projekt är att när vi knyter kompetensutveckling till arbetets vardag så blir resultatet mer varaktigt. Därför blir det naturligt att involvera hela arbetsplatsen i både lärandet och språkutvecklingen, säger Kerstin Sjösvärd.

Genom att bygga upp en lärandekultur blir kunskapsinhämtningen inte avgränsad till utbildningen, utan fortsätter och förstärks i arbetsvardagen. Alla på arbetsplatsen bidrar till att nyvunna kunskaper sätter sig och får gro. Det kommer inte bara kursdeltagarna tillgodo utan även den övriga personalen.

För att bygga upp en lärande arbetsplats och åstadkomma en positiv verksamhetsutveckling krävs ett helhetstänk och en flexibel organisation. Chefens roll kan inte nog överskattas i detta arbete. Det handlar bland annat om att:

- kartlägga verksamhetens och de anställdas behov av kompetensutveckling.
- skapa samarbetsformer mellan arbetsplats och utbildning inom vård och omsorg samt svenska som andraspråk.
- utbilda stödfunktioner i arbetsplatslärandet, till exempel reflektionsledare, språkombud och dokumentationsstödjare.
- se till att de praktiska förutsättningarna finns för arbetsplatslärandet, till exempel schema-lagd tid för språkstöd och reflektionssamtal, vikarier samt tillgång till lokaler, datorer och övrig utrustning.

TIO STEG FÖR EN LÄRANDE ARBETSPLATS

I följande avsnitt beskriver vi ArbetSams metoder och verktyg steg för steg i 10 punkter. En arbetsplats kan arbeta med en eller några metoder. Till exempel kan arbetsplatsen använda Europarådets anpassade språkskala för självskattning och bedömning vid medarbetarsamtal, inför studier och vid anställningsintervjuer. Vårdlärare och lärare i svenska som andraspråk kan också samverka för att deltagarna ska ha större möjlighet att uppnå poäng på vård- och omsorgsprogrammet. Men den arbetsplats som tar ett helhetsgrepp på kompetens- och språkutvecklingen når bäst resultat.

1) Kartlägg utbildningsbehoven

Många chefer nöjer sig med den utbildning som utbildningsanordnarna kan erbjuda. Som verksamhetschef är det bra att börja i andra änden: att utgå från verksamhetens mål. Utgångspunkt för verksamhetsutvecklingen kan vara brukarundersökningar, synpunkter från omsorgstagare och anhöriga, den nationella värdegrunden, Socialstyrelsens riktlinjer, politiska beslut i kommunen och förslag från medarbetare.

Områden som behöver utvecklas kan exempelvis handla om att skapa en bra måltidssituation, förbättra bemötandet, satsa på anhörigsamverkan eller förbättra medarbetarnas kunskaper om demenssjukdomar. Först i nästa steg är det dags att inventera arbetsplatsens samlade kompetens och bilda sig en uppfattning om vad som saknas.

Därefter tar chefen kontakt med utbildningsanordnaren inom vård och omsorg och sfi för att tillsammans planera utbildningen.

2) Gör en lokal utbildningsplan

Chef och lärare utformar tillsammans en lokal utbildningsplan för arbetsplatsen. Planen utgår från den tidigare kartläggningen av verksamhetens behov. Rubriker i planen kan vara mål, innehåll och metoder samt utvärdering och återkoppling. I planen bestäms också kursmaterial. Materialet kan hämtas från både arbetsplatsen – till exempel instruktioner och biståndsbeslut – och från vård- och omsorgsprogrammet kurslitteratur. Även lagar, fackartiklar och skönlitteratur kan användas som studiematerial. Många skönlitterära böcker finns på lättläst svenska.

3) Kartlägg medarbetarnas kunskaper

För att bli effektiv måste utbildningen utgå från deltagarnas förutsättningar och behov av kompetensutveckling. ArbetSam har tagit fram ett material för att kartlägga medarbetarens studiebakgrund, yrkeserfarenheter, yrkeskunskaper och önskemål om utveckling i arbetet. Materialet består dels av ett antal intervjufrågor, dels av ett självskattningsmaterial som till stora delar utgår från Socialstyrelsens rekommendation om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre.

I takt med att kommunikationen får större betydelse inom omsorgsycket blir det talade och skrivna språket allt viktigare. Många kursdeltagare behöver utveckla sitt språk för klara av fler arbetsuppgifter. De behöver också språkundervisning för att kunna tillgodogöra sig ämnesundervisning.

Under SpråkSam kunde deltagarna skatta sin hör- och läsförståelse samt sina muntliga och skriftliga färdigheter med hjälp av den Europeiska språkskalan (Gemensam europeisk referensram för språk: Lärande undervisning och bedömning). Parallellt med detta gjorde läraren en bedömning av deltagarnas olika språkfärdigheter.

Både lärare och deltagare framförde synpunkter på att den Europeiska språkskalan var för abstrakt och allmän. Man efterlyste en tydligare koppling till yrket och de språkkunskaper som är relevanta för att klara av olika arbetsuppgifter.

Därför har ArbetSams projektledare och lärarna under ledning av språkkonsulten Ingrid Skeppstedt utvecklat Europarådets språkskala och anpassat den till vård och omsorgssammanhang.

– Att prata om språkkunskaper är känsligt för många. Det kan finnas en olust att bli bedömd och en rädsla för att inte räcka till i jobbet. Med hjälp av den anpassade språkskalan kan lärare, chef och medarbetare prata om vilka språkkrav som är förenade med arbetet. De kan föra ett konstruktivt samtal om medarbetarens behov av att utveckla språket. Det blir inte så mycket tyckande utan mer objektivt, säger Ingrid Skeppstedt.

4) Individuell studieplan och trepartssamtal

Kartläggningen av yrkeskompetensen tillsammans med skattningen av språkfärdigheterna ligger till grund för en individuell studieplan. Planen utformas av lärare och deltagare tillsammans. Här tar kursdeltagaren upp sina starka sidor i yrkesrollen och utvecklingsområden. Deltagaren formulerar sina utbildnings- och utvecklingsmål och bestämmer tillsammans med läraren de kurser som han eller hon ska läsa. Slutligen bestäms ett datum för utvärdering och uppföljning.

För att understryka kopplingen till arbetsplatsen deltar – förutom deltagare och lärare – även chefen i arbetet med och uppföljningen av den individuella utbildningsplanen. Det sker vid de så kallade trepartssamtalen i början av utbildningen, under utbildningen och inför avslutningen.

5) Samarbete vårdlärare och sfi-lärare

Under de senaste 10–15 åren har svårigheterna för andraspråkstalare att ta till sig ämnesundervisning fått ökad uppmärksamhet. Monica Axelsson med flera skriver i rapporten Ämne och språk – språkliga dimensioner av ämnesundervisningen:

”Ämnesundervisningen fokuserar vanligtvis på kunskapsinnehållet utan att speciellt mycket uppmärksamhet ges åt de språkliga aspekterna i stoffet, det språkspecifika i texter och genrer eller åt språket som ett medel för lärande.”

Eftersom ämnesläraren för det mesta saknar kunskaper om andraspråksinläring så blir det svårt för många andraspråkstalare att ta till sig ämneskunskaperna.

I SpråkSam och ArbetSam arbetar vårdlärare och språklärare som ett par. Det ger dem möjlighet att arbeta integrerat med vård- och omsorgsundervisning och språkundervisning.

I utvärderingen av SpråkSam ger lärarna uttryck för att de har lärt sig av varandras ämnesområden och om arbetsplatsens behov och krav – både yrkesmässigt och språkmässigt. Många vårdlärare berättar att de insett hur svåra de teoretiska kunskaperna i omvårdnadsprogrammet är för andraspråkstalare. De har också insett att de i en traditionell vuxenutbildning inte har tid

att ta upp de språkliga krav som arbetsplatsen ställer.

6) Använd flera metoder

Människor är olika och har olika inlärningsstrategier. Inom ArbetSam arbetar lärarna därför med flera metoder. Det kan handla om diskussioner om vardagshändelser, rollspel för att öva olika bemötandesituationer, att återberätta en novell med ett dilemma eller att diskutera varför en omsorgstagare har vissa mediciner. En studiegrupp gjorde arbetsplatsobservationer och föreslog förändringar av rutinerna.

För dem som saknar studievana och har bristande språkkunskaper eller låg studiemotivation är det viktigt att läraren kan knyta an till erfarenheter och situationer som deltagaren känner igen sig i.

Under våren 2013 kommer en handbok för lärare finnas tillgänglig på projektets hemsida.

7) Validering visar de verkliga kunskaperna

Kunskaper kan förvärfvas på olika sätt. I vårt samhälle väger den formella utbildningen tungt. För ett arbete inom omsorgen handlar det om poäng från vård- och omsorgsprogrammet.

Allt fler kommuner ställer krav att de anställda ska ha en avslutad undersköterskeutbildning för att få arbeta inom äldreomsorgen och omsorgen om personer med funktionshinder.

Med de tuffare anställningskraven blir det viktigt att de som har förvärvat kunskaper på annat sätt, till exempel genom mångårig arbetslivserfarenhet får möjlighet att validera – få sina kunskaper bedömda – mot vård- och omsorgsprogrammet kurser och moment. Då slipper kursdeltagarna lägga energi och tid på sådant de redan behärskar.

ArbetSam har utvecklat en metod där validering varvas med utbildning, en så kallad formativ validering. Arbetssättet ger deltagarna möjlighet att få sina teoretiska och praktiska kunskaper värderade och bedömda samt poängsätta mot vård- och omsorgsprogrammet kunskapskrav. Dessutom erbjuds de kompletterande utbildning för att ytterligare kunna öka sin kompetens och få poäng för fler kurser.

Det är vårdläraren som validerar de teoretiska

kunskaperna. Det kan ske genom skrivningar, samtal, redovisningar, inlämningsuppgifter med mera. De praktiska momenten i utbildningen bedöms i det dagliga vård- och omsorgsarbetet. Ofta bedömer en medvalidatör hur väl momenten utförs. Medvalidatören kan vara en undersköterska som har gedigen kunskap om verksamheten. Han eller hon rapporterar sin bedömning till vårdläraren som ansvarar för betygssättningen.

Om kursdeltagaren inte klarar en kurs eller ett moment erbjuds deltagaren undervisning och en ny tid bokas för validering.

8) Arbeta med språket i arbetsvardagen

De senaste årens kompetensprojekt inom omsorgen i Stockholmsregionen visar att effekten av undervisning kan förstärkas om hela arbetsplatsen engageras i lärandet och språkutvecklingen. Modellen med språkombud utvecklades under SpråkSam och har blivit en av grundstenarna i ArbetSam.

Språkombuden får utbildning i andraspråsutveckling och andraspråksinläring. De får tips på hur de kan stödja sina kollegor med hemuppgifter, social dokumentation, genomförandeplaner och kommunikation med omsorgstagare och anhöriga. De lär sig om läs- och skrivsvårigheter samt hur kulturella mönster och värderingar påverkar kommunikationen. Många av föreläsarna är etablerade språk- och kommunikationsforskare.

Språkombuden skapar tillsammans med chefen en språkutvecklande miljö på arbetsplatsen. Det kan handla om att påverka attityder. Eller att se över rutiner, instruktioner och protokoll så att de är begripliga.

Det kan också handla om att kritiskt ifrågasätta och förändra rutiner. Till exempel mötesformerna: Får alla komma till tals? Är det som sägs begripligt?

Språkombuden måste tänka på att inte ta över arbetsuppgifterna. Ombudet ”ska göra med, inte åt”. Målet är att alla anställda ska ha kompetens och självförtroende att utföra arbetsuppgifterna. Risken är annars mycket stor för att det utvecklas ett A- och ett B-lag.

9) Regelbunden reflektion stärker yrkesrollen

Reflekterande samtal är en beprövad metod för att utveckla yrkeskompetensen och verksamheten inom vård och omsorg. En utbildad reflektionsledare leder samtalet och får gruppen att se möjligheter till utveckling. Reflektionssamtalen ger deltagarna möjlighet att koppla vardagshändelser och dilemman i arbetet till teorier. Teman för reflektion kan vara värdegrund, anhörigsamverkan eller hur riktlinjer ska tolkas.

I samtalen formuleras och delas erfarenheter. Medarbetarnas enskilda erfarenheter och kunskaper blir på så sätt en del av gruppens samlade och uttalade kunskap. Det individuella och kollektiva lärandet befruktar varandra.

– Att regelbundet reflektera över arbetet stärker yrkeskompetensen och ger avlastning i arbetet. Det skapar också förutsättningar för ökad kvalitet inom omsorgen, säger Kerstin Sjösvärd.

10) Bygg nätverk

Det är inte alltid lätt att få gehör för förändringar på den egna arbetsplatsen. ”Ingen är ju profet i sitt eget land”. För att hålla förändringsviljan levande hos språkombud, reflektionsledare och chefer har ArbetSam skapat nätverk. Här kan deltagarna utbyta erfarenheter och delge varandra framgångar och svårigheter i arbetet med att bygga upp arbetsplatslärandet. Nätverksträffarna ger inspiration och idéer om hur man kan jobba vidare på den egna arbetsplatsen.

Ibland bjuds också experter och föreläsare in till nätverksträffarna. Genom föreläsningarna kan deltagarna vidga sina vyer och fylla på med ny kunskap.

ArbetSams pedagogiska metoder och verktyg finns utförligare beskrivna och tillgängliga på projektets hemsida under material, www.lidingo.se/arbetsam

Här hittar du:
Handbok för lärare
Arbetsplatsförlagd utbildning – Undervisning integrerad med validering
Anpassning av Europarådets språkliga referensnivåer för arbete inom omsorg

LIDINGÖ BLIR BÄTTRE PÅ DEMENS

Från och med höstterminen 2012 började Lidingö stad arbeta strategiskt med att införa Socialstyrelsens nationella riktlinjer för demens på äldreboenden och inom hemtjänsten som drivs i egen regi. ArbetSam står för utbildning och handledning. Satsningen följer tre parallella spår:

- 1) Samtliga anställda som arbetar inom stadens äldreboenden och en hemtjänstgrupp får utbildning i demens. De som har behov erbjuds språkstöd.
- 2) Sjuksköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster samt vissa chefer vid stadens äldreboenden får utbildning så att de ska kunna leda reflekterande samtal. Samtalen ska ligga till grund för arbete i team där både omsorgspersonal och specialistkompetenser ska ingå.
- 3) Tre arbetsplatser ingår i ett pilotprojekt där man ska omsätta Socialstyrelsens riktlinjer i den dagliga vården och omsorgen. En Silvia-systemer med specialistkompetens i demens på varje arbetsplats coachar personalen.

– Vi tar tag i olika strukturella hinder för att kunna införa Socialstyrelsens nationella riktlinjer i demens i våra verksamheter. Hindren kan handla om bristande kunskaper om sjukdomen och språk. De kan också bestå i bristfälliga rutiner för dokumentation och uppföljning av gemomförandeplaner, säger projektledare Karin Lindgren.

Demensutbildningen omfattar fyra kurstillfällen under några månader. Drygt 200 anställda deltar i utbildningen och de som behöver språkstöd läser i ett långsammare tempo med fler kurstillfällen. Efter kursen ska all äldreomsorgspersonal känna till de tre huvudpunkterna i Socialstyrelsens nationella riktlinjer för demens:

- 1) Individuell vård och omsorg. Arbetet ska ske utifrån individens önsknings, behov och livshistoria.
- 2) Arbetet ska ske i multiprofessionella team med individen i centrum.
- 3) Personalen ska ha tillgång till schemalagd tid för reflektion och handledning.

FOTO: LARS BERGSTRÖM



Det är viktigt att arbeta med sinnen och minnen inom demensvården. Siggebogårdens vård- och omsorgsboende på Lidingö.

Inför kursstarten hade cheferna uppgivit att cirka 30 personer behövde språkstöd.

– Med vår erfarenhet såg vi att det var en klar underskattning. Därför beslutade vi tillsammans med verksamhetscheferna att samtliga skulle språktestas oavsett modersmål. Det medförde att gruppen som behövde språkstöd ökade från 30 personer till drygt det dubbla, berättar Marie Söderström, projektledare i ArbetSam.

Till en början riktades en del kritik mot testet. Men Marie menar att det trots allt kom mycket gott ut av testet. Förvaltningen har blivit mer medveten om språkets betydelse inom vården och omsorgen. Numera görs en språkbedömning vid alla nyanställningar av omsorgspersonal. Cheferna har också fått upp ögonen för de stora språkbristerna och vid framtida utbildningar kommer det att vara mer naturligt och odramatiskt att ge språkstöd.

Jobba med sinnen och minnen

Förutom Socialstyrelsens riktlinjer tar demensutbildningen upp olika typer av demens, bemötande, anhörigstöd, känslöyttringar, anhörigas krishantering och hur man jobbar med minnen och sinnesintryck.

En viktig del är det salutogena förhållningssättet, det vill säga hur man tar vara på de resurser som en person med demenssjukdom ändå har.

I utbildningen finns många abstrakta begrepp

”Vi ger hjälp och stöd till samma människor. Därför måste vi närma oss varandra och diskutera hur vi tillsammans kan göra det bästa för våra äldre.”

som kräver både förklaring och att deltagarna kan knyta orden till sina egna erfarenheter. Vad betyder till exempel: integritet, etik, palliativ vård, riktlinjer och icke-verbal kommunikation? För gruppen som behöver språkstöd ägnas extra tid åt de svåra orden.

– Andraspråksläraren går igenom mina lektioner i förväg. Hon förbereder sig så att hon kan förklara svåra ord och ta upp de språkliga sidorna av innehållet, berättar Biljana Sinickovic, som håller i demensutbildningen.

”Vi ska bryta barriärer”

Initiativet till reflektionsledarutbildningen för sjuksköterskor, sjukgymnaster, arbetsterapeuter och chefer kom från några sjuksköterskor som hade uppmärksammat de positiva effekterna av arbetsplatslärandet i ArbetSam.

– Vi frågade oss hur vi kunde få ut mer av projektet och hur vi skulle kunna få arbetsplatslärandet att växa ytterligare. Vi kom fram till att vi ville utveckla teamwork genom regelbunden reflektion. Eftersom sjuksköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster är centrala personer genom sin specialistkompetens, så är de också ganska naturliga reflektionsledare i arbetsteamet, säger Arja Autere, själv Silviasjuksköterska och chef för sjuksköterskorna i vård- och omsorgsboendena i Lidingö stad.

Reflektionsledarutbildningen har skräddarsyttts för legitimerad personal. Sammanlagt går ett trettiotal sjuksköterskor, två sjukgymnaster, två arbetsterapeuter och tre chefer utbildningen.

Efter utbildningen får cirka 250 anställda på Högsätra äldreboende, Siggebogårdens vård- och omsorgsboende samt Lidingö hospice möjlighet att delta i reflektionssamtal i 30 minuter upp till en timme, varje eller varannan vecka.

Arja har länge saknat ett forum där omvårdnadspersonal kan träffa sjuksköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster.

– Det har varit väldigt uppdelat, var och en gör sitt. Omsorgspersonalen jobbar efter Socialtjänstlagen och den legitimerade personalen efter Hälso- och sjukvårdslagen. Men vi ger hjälp och stöd åt samma människor. Därför måste vi närma oss varandra och diskutera hur vi tillsammans kan göra det bästa för våra äldre.

SKÄRPT BLICK PÅ SOLBACKA

Silverhemmen är ett privat vård- och omsorgsföretag som driver tre äldreboenden i Storstockholm och ett demensboende i Norrtälje.

På Solbacka demensboende i Norrtälje fick deltagarna i ArbetSam göra ett utvecklingsarbete. Som en del i utvecklingsarbetet fick de göra observationer av vad som händer på avdelningen vid vissa tidpunkter, till exempel under morgonrutinerna och strax efter lunch. De fick sedan berätta för sitt arbetslag om vad de iakttagit och föreslå förändringar för att förbättra verksamheten.

– Efter lunch är det många som behöver hjälp på toaletten. Många vill också vila. I våra observationer blev det väldigt tydligt att all personal försvinner precis efter lunchen. Följden är att många boende blir oroliga, säger Lilia Olshevska, vårdbiträde och deltagare i ArbetSams utbildning.

Lilia menar att personalen ibland är för fokuserad på sina arbetsuppgifter. Risken finns att man glömmer bort helheten och missar att se till individernas behov.

Kursdeltagarnas observationer och de följande diskussionerna har lett fram till flera förändringar på Lilies avdelning. Numera stannar alltid någon ur personalen kvar efter lunch. Det har medfört att de boende känner sig tryggare.

Arbetslaget har också tagit tag i den tidigare röriga och högljudda måltidssituationen, där det inte fanns mycket till samvaro. För att skapa en lugn, trevlig och hemlik måltid har man beslutat att en person ska servera maten i stället för flera. Och man ser till att inga maskiner går så länge som någon äter. Det finns också tankar på att ha maten i karotter så att de boende själva ska kunna lägga upp sin mat.

Fick kunskaper validerade

Lilia hör till en av dem som har arbetat länge inom äldreården. I ArbetSams utbildning har hon fått möjlighet att validera sina praktiska och teoretiska kunskaper. Det innebär att hon fått sina kunskaper bedömda mot vård- och omsorgsprogrammens kunskapskrav. På så sätt har hon fått poäng för flera kurser i programmet.

På Solbacka är det viktigt med en hemtrevlig miljö. Så även på Serafen där bilden är tagen.



FOTO: LARS BERGSTRÖM

DAGS FÖR PARADIGMSKIFTE

Inom vetenskapen talar man om ofta om paradigmen. Ett paradigm är ett antal antaganden som avgör hur verkligheten ska tolkas och förstås. Paradigmet bestämmer också vilka teorier och metoder som är relevanta.

Kanske är det dags för ett paradigmskifte inom vuxenutbildningens vård- och omsorgsprogram och utbildningen i svenska som andraspråk. Utvärderingarna av APU-projektet och SpråkSam samt den preliminära utvärderingen av ArbetSam har visat vad som krävs för att få personalen att växa i sin yrkesroll. Resultaten talar klarspråk och följande slutsatser kan dras:

- Språkstöd är nödvändigt för att många andraspråkstalare ska kunna tillgodogöra sig ämnesutbildning.
- Arbetsplatserna måste samverka med vuxenutbildningen och utbildningen i svenska som andraspråk.
- Chefen måste ta en aktiv roll i utbildningssatsningarna och uppbyggnaden av arbetsplatslärandet.
- Stödfunktioner som språkbud och reflektionsledare förstärker lärandet och språkutvecklingen och bidrar till verksamhetsutvecklingen.
- Om hela arbetsplatsen engageras i lärande, verksamhetsutveckling och språkinläring skapas bättre förutsättningar för kvalitet inom omsorgen.
- Kompetensutveckling stärker självkänslan och viljan till delaktighet.

Språkbud och kursdeltagare vid Mälarsektionens vård och omsorgsboende.

FOTO: MEDIA MERAH



Nyligen fattade Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum, Europeiska socialfonden och ApeL ett beslut om att starta ett påverkansarbete. Man vill föra en dialog med politiker, förvaltningschefer och rektorer. Målet är att metoderna från ArbetSam och liknande projekt ska komma till användning i de ordinarie verksamheterna. För det krävs samverkan och nytänkande samt att frågorna lyfts till regionnivå. Någon måste ta ansvar för att projektens positiva resultat kommer till användning.

Spridning

Det finns en stor efterfrågan på det utbildnings- och utvecklingskoncept som ArbetSam står för. Vi blir ofta inbjudna som föreläsare vid seminarier, workshops och konferenser. Projektet höll i två workshops på ViS – Vuxenutbildning i Samverkans – årskonferens. Under Vård- och Omsorgscolleges rikskonferens berättade ArbetSams projektledare, lärare och deltagare om projektet.

Vi har informerat om projektet i Uppsala, Enköping, Söderhamn, Växjö, Säffle och Göteborg. Flera kommuner har hört av sig och vill att vi ska komma och berätta om ArbetSams metoder. Under SpråkSam-projektet var vi med och startade en språkbudsutbildning tillsammans med Göteborgs stad.

ArbetSam samarbetar med en rad europeiska myndigheter och aktörer inom forskning, vuxenutbildning, yrkesutbildning och omsorg.

Efter en träff i Paris med nätverket EU-nätverket ENSA, European Network for Social Authorities, blev vi uppmanade att leda arbetet med en ansökan till EU:s Leonardo da Vinci-program. Beviljas det nya projektet pengar kommer ArbetSams metoder att översättas, spridas och anpassas till verksamheter inom vuxenutbildning och äldreomsorg i Tyskland, England, Belgien och Spanien. De är alla länder som i likhet med Sverige brottas med en åldrande befolkning, svårigheter att rekrytera personal till omsorgen och en allt större andel utlandsfödda inom omsorgssektorn.

Men spridningen av projektets metoder till andra länder har redan startat. Metodboken från SpråkSam, Bättre språk, bättre omsorg, är redan översatt och används av våra samarbetspartners.